

Sistem Penunjang Keputusan Penerimaan Karyawan Administrasi Rumah Sakit Syekh Yusuf Gowa Menggunakan Metode AHP

Sidhy Adyunitra Abandika^{a,1,*}


^a Universitas Muslim Indonesia, Jalan Urip Sumoharjo, Makassar, 90231

¹ sidhyadyunitaabandika@gmail.com

*corresponding author

INFORMASI ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima : 14 – 05 – 2022 Direvisi : 23 – 05 – 2022 Diterbitkan : 30 – 05 – 2022	Rumah sakit adalah salah satu tempat atau sarana untuk mendapatkan pertolongan bagi pasien yang ingin dirawat. Sistem penerimaan calon karyawan baru di Rumah Sakit Syekh Yusuf Gowa saat ini masih berjalan dan dilakukan secara manual. <i>Analytical Hierarchy Process</i> (AHP) yaitu salah satu metode untuk membantu menyusun suatu prioritas dari berbagai pilihan dengan menggunakan berbagai kriteria. Pengimplementasian metode AHP dalam sistem pendukung keputusan penerimaan calon karyawan administrasi RS. Syekh Yusuf Gowa dapat membantu memudahkan <i>decision maker</i> karena menggunakan nilai berdasarkan tingkat kepentingan yang telah ditentukan oleh rumus AHP. Perekrutan calon karyawan administrasi RS. Syekh Yusuf Gowa dengan sistem pendukung keputusan dimulai dengan penginputan kriteria yaitu enam indikator penilaian kinerja pegawai dan alternatif yaitu nama calon karyawan lalu membandingkan kriteria dan alternatif dengan memberikan nilai yang menghasilkan perankingan. Hasil yang didapatkan nilai tertinggi kepada Lanny Pratiwi, S.Kep dengan nilai 0,65. Sedangkan yang terendah kepada Darmawati dengan nilai 0,13.
Kata Kunci: Rumah Sakit Calon Karyawan <i>Analytical Hierarchy Process</i> Metode AHP Karyawan Administrasi	

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license



I. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu aset penting dalam bidang kesehatan karena memiliki pengaruh penting dalam aspek kehidupan yang berhubungan dengan jasmani dan rohani. SDM sangat menentukan kualitas dalam hal menjalankan bisnis perusahaan di bidang kesehatan dikarenakan dalam kehidupan harta paling berharga adalah kesehatan. Rumah sakit adalah salah satu tempat atau sarana untuk mendapatkan pertolongan bagi pasien yang ingin dirawat [1].

Untuk menjadikan sebuah rumah sakit memiliki fungsi penting dalam menjalankan tugasnya dalam merawat dan memelihara pasien, sangat dibutuhkannya tenaga kesehatan yang benar-benar berkompeten, selain itu sebuah rumah sakit harus memiliki sarana dan prasarana yang memadai serta lengkap. Contohnya ruang rawat inap, ruang unit gawat darurat, ruang instalasi gawat darurat dan lain sebagainya.

Dari banyaknya faktor penunjang akan tercapainya serta terwujudnya sebuah rumah sakit yang ideal faktor yang tidak kalah pentingnya adalah karyawan atau orang bekerja di sebuah rumah sakit tersebut, maka dari itu pemilihan calon karyawan harus mempertimbangkan segala hal yang dimaksudkan agar tidak salah dalam merekrutnya dan juga untuk peningkatan kualitas dan kuantitas sebuah rumah sakit itu sendiri kedepannya. Sistem penerimaan calon karyawan baru Rumah Sakit Syekh Yusuf Gowa saat ini masih berjalan dan dilakukan secara manual.

Agar dapat membantu pihak rumah sakit dalam perekrutan karyawan baru dapat diatasi dengan bantuan komputer. Kemampuan komputer dalam menyelesaikan persoalan ini dapat dilakukan dengan menggunakan Sistem Pendukung Keputusan (SPK) atau disebut juga *Decision Support System* (DSS). Metode yang digunakan adalah *Analytical Hierarchy Process* (AHP). *Analytical Hierarchy Process* (AHP) yaitu salah satu metode untuk membantu menyusun suatu prioritas dari berbagai pilihan dengan menggunakan berbagai kriteria. Kelebihan dari metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) adalah sistem yang kompleks bisa dipahami dengan memecahnya menjadi elemen-elemen pendukung, menyusun elemen secara hierarki, dan menggabungkannya atau mensistesisnya .

Kekurangan dari metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) adalah ketergantungan model AHP pada input utamanya. Input utama ini berupa persepsi seorang ahli sehingga dalam hal ini melibatkan subyektifitas sang ahli selain itu juga model menjadi tidak berarti jika ahli tersebut memberikan penilaian yang keliru. Seleksi yang menggunakan metode AHP tersebut diharapkan dapat memenuhi kriteria-kriteria yang ditentukan seperti kapabilitas, kapasitas, kreativitas, karakter, kredibilitas, komitmen, dan kompatibilitas sehingga calon karyawan yang berkualitas dapat tersaring sesuai kebutuhan Rumah Sakit Syekh Yusuf Gowa.

II. Metode

A. *Analytical Hierarchy Process* (AHP)

Analytical Hierarchy Process (AHP) adalah model hirarki fungsional dengan input utamanya adalah presepsi manusia. Metode AHP ini dikembangkan oleh Thomas L Saaty, AHP berfungsi untuk memecahkan masalah yang kompleks menjadi sub-sub masalah lalu menyusunnya ke dalam bentuk hirarki [2]. Struktur sebuah model AHP adalah model dari sebuah pohon terbalik. Ada suatu tujuan tunggal di puncak pohon yang mewakili tujuan dari masalah pengambilan keputusan. Seratus persen bobot keputusan ada di titik ini. Tepat dibawah tujuan adalah titik daun yang menunjukkan kriteria, baik kualitatif maupun kuantitatif [3]. Adapun prosedur dalam menghitung *Analytical Hierarchy Process* (AHP) adalah sebagai berikut:

- a. Menyusun hirarki dari permasalahan yang dihadapi. Persoalan yang akan diselesaikan, diuraikan menjadi unsur-unsurnya, yaitu kriteria dan alternatif, kemudian disusun menjadi struktur hierarki.
- b. Instrumen variabel pada model AHP diukur menggunakan skala penilaian perbandingan pasangan dengan rentan skala 1-9 [4]. Seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. Bobot Kriteria

Kepentingan	Keterangan
1	Kedua elemen sama pentingnya
3	Elemen yang satu sedikit lebih penting daripada elemen lainnya
5	Elemen yang satu lebih penting daripada elemen lainnya.
7	Satu elemen jelas lebih mutlak penting daripada elemen lainnya.
9	Satu elemen mutlak lebih penting daripada elemen lainnya.
2,4,6,8	Nilai-nilai antar dua nilai pertimbangan yang berdekatan.

c. Langkah-langkah dalam menghitung AHP

1. Menyusun hirarki dari permasalahan yang dihadapi.
2. Menentukan prioritas elemen
 - a) Langkah pertama dalam menentukan prioritas elemen adalah membuat perbandingan berpasangan, yaitu membandingkan elemen secara berpasangan sesuai kriteria yang di berikan dengan menggunakan bentuk matriks.
 - b) Mengisi matriks perbandingan berpasangan yaitu dengan menggunakan bilangan untuk merepresentasikan kepentingan relatif dari satu elemen.
- c) Sintesis.

Pertimbangan-pertimbangan terhadap perbandingan berpasangan di sintesis untuk memperoleh keseluruhan prioritas.

 - 1) Menjumlahkan nilai-nilai dari setiap kolom pada matriks.
 - 2) Membagi setiap nilai dari kolom dengan total kolom yang bersangkutan untuk memperoleh normalisasi matriks.
 - 3) Membagi setiap nilai dari kolom dengan total kolom yang bersangkutan untuk memperoleh normalisasi matriks.
 - 4) Mengukur konsistensi.
 - a) Mengkalikan nilai pada kolom pertama dengan prioritas relatif elemen pertama, nilai pada kolom kedua dengan prioritas relatif elemen kedua, dan seterusnya.
 - b) Menjumlahkan setiap baris.
 - c) Hasil dari penjumlahan baris dibagikan prioritas relative elemen kedua dan seterusnya [5].
- d. Membagi hasil diatas dengan banyak elemen yang ada, hasilnya disebut eigen value (λ_{max}).
- e. Menghitung indeks konsistensi (consistency index) dengan rumus :

$$CI = \frac{(\lambda_{max} - n)}{n} \quad (1)$$

Dimana,

CI = *Consistency Index*

λ_{max} : *Eigen Value*

n : Banyak Elemen

- f. Menghitung Konsistensi ratio (CR) dengan rumus :

$$CR = CI/RC \tag{2}$$

Dimana,

CR : *Consistency Ratio*

CI : *Consistency Index*

RC : *Random Consistency*

Jika $CR < 0,1$ maka nilai perbandingan berpasangan pada matriks kriteria yang diberikan konsisten. Jika $CR \geq 0,1$ maka nilai perbandingan berpasangan pada matriks criteria yang diberikan tidak konsisten. Sehingga jika tidak konsisten, maka pengisian nilai-nilai pada matriks berpasangan pada unsur kriteria maupun alternatif harus diulang.

Tabel 2. Random Consistency Index (RI)

Matrix Size	Random Consistency Index (RI)
1	0.00
2	0.00
3	0.58
4	0.90
5	1.12
6	1.24
7	1.32
8	1.41
9	1.45
10	1.49

B. *Karyawan*

Karyawan atau sumber daya manusia (SDM) merupakan adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan, baik swasta ataupun pemerintah, dan diberi imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku [6].

C. *Website*

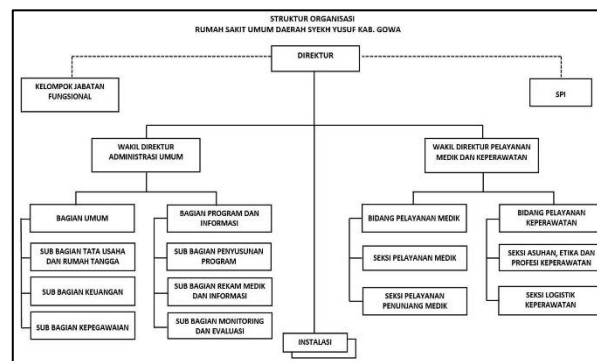
Website adalah keseluruhan halaman-halaman *web* yang terdapat dalam sebuah domain yang mengandung informasi. Sebuah *website* biasanya dibangun atas banyak web yang saling berhubungan. *Web* merupakan sebuah sistem dengan informasi yang disajikan dalam bentuk teks, gambar, suara, dan lainnya yang tersimpan dalam sebuah *server web internet* yang disajikan dalam bentuk *hypertext*. Informasi *web* pada umumnya ditulis dalam format HTML. Interaksi web dibagi dalam 3 langkah yaitu permintaan, pemrosesan dan jawaban [7].

D. *Profil Rumah Sakit Umum Daerah Syekh Yusuf Gowa*

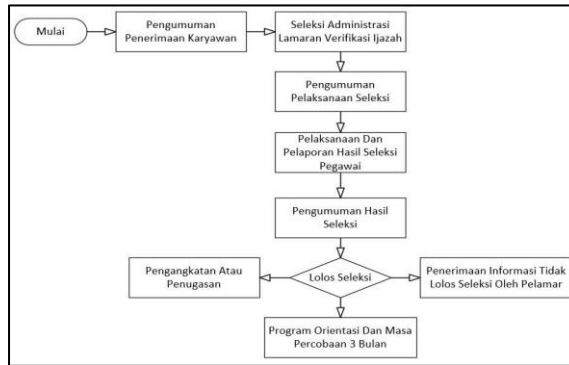
Rumah Sakit Umum Daerah Syekh Yusuf Kabupaten Gowa, merupakan Rumah Sakit Klasifikasi B yang terletak di Ibukota Kabupaten Gowa ± 500 m ke Timur dari jalan raya menghubungkan kota-kota yang berada di Sulawesi Selatan ± 10 km dari arah timur Kota Makassar yang luasnya 4,62 Ha.

Rumah Sakit Umum Daerah Syekh Yusuf Kabupaten Gowa terletak di jalan Dr. Wahidin Sudiro Husodo No. 48 Sungguminasa pada wilayah Kelurahan Batangkaluku Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa, dengan Kode Pos 92111 Telp. 0411-866536, Fax. 0411-840892 dan *Website*: rsudsyekhyusuf.com.

Wilayah cakupan Rumah Sakit Umum Daerah Syekh Yusuf Kabupaten Gowa meliputi seluruh kecamatan yang ada di Kabupaten Gowa. Jumlah pasien sebagian besar berasal dari 4 (empat) Kecamatan yang terdekat dari 18 (delapan belas) Kecamatan dengan radius 10 Km dari pusat kota dan terdapat pula pasien yang berasal dari pinggiran wilayah Kota Makassar. Berikut ini adalah struktur organisasi dari Rumah Sakit Umum Daerah Syekh Yusuf Gowa.



Gambar 1. Struktur Organisasi RSUD Syekh Yusuf Gowa



Gambar 2. Alur Penerimaan Karyawan yang Sedang Berjalan

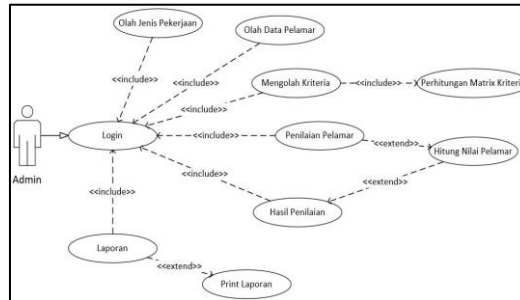
II. Hasil dan Pembahasan

A. Analisis Sistem Berjalan

Pada Rumah Sakit Umum Daerah Syekh Yusuf Gowa, sistem yang berjalan untuk menyeleksi karyawan administrasi yaitu decision maker atau pembuat keputusan yaitu Kepala Sub Bagian Tata Usaha menggunakan microsoft excel untuk menyeleksi calon karyawan administrasi.

B. Analisis Sistem Yang Berjalan

Pemodelan ini bertujuan untuk menggambarkan kegiatan dan hubungan yang terjadi antar aktor dan use case pada sistem yang sedang berjalan. Adapun Use Case Diagram sistem yang diusulkan dapat dilihat pada Gambar 3.

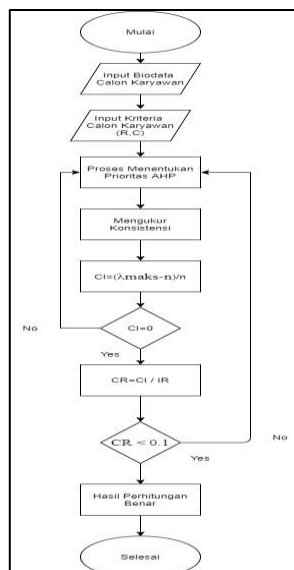


Gambar 3. Use Case Diagram Sistem yang Diusulkan

Pada Gambar 3 menggambarkan analisis sistem yang diusulkan adalah Admin melakukan login sistem, Admin mengolah jenis pekerjaan, Admin mengolah data pelamar, Admin mengolah kriteria, Admin menghitung nilai pelamar dan memberi hasil penilaian, Admin mengarsipkan dan mencetak laporan.

C. Flowchart

Berikut ini flowchart yang menampilkan proses dalam melakukan menentukan kriteria calon karyawan pada sistem.



Gambar 4. *Flowchart*

Dalam menentukan prioritas penentuan calon karyawan administrasi pada Rumah Sakit Syekh Yusuf Gowa, seorang *Decision Maker* dalam hal ini adalah Kepala HRD perlu mempertimbangkan beberapa kriteria yaitu: pendidikan, sikap, tes psikotes, tes wawancara. Langkah-langkah yang harus dilakukan dalam menghitung prioritas kriteria adalah sebagai berikut:

1. Menentukan matriks perbandingan berpasangan antar kriteria

Tabel 3. Matriks Perbandingan Berpasangan Kriteria

Kriteria	Pendidikan	Sikap	Psikotes
Pendidikan	1	1	0.33
Sikap	1	1	0.33
Nilai Akhir (Test)	3	3	1
Hasil	5	5	1.66

Masing-masing kriteria dibandingkan satu sama lain berdasarkan preferensinya menggunakan angka yaitu 1 menunjukkan sama penting, 3 menunjukkan sedikit lebih penting, 5 menunjukkan penting, 7 menunjukkan sangat penting, 9 menunjukkan mutlak penting dan 2,4,6,8 menunjukkan nilai diantara dua pendapat yang dapat dikompromikan.

2. Membuat matriks nilai kriteria

Tabel 4. Matriks Nilai Kriteria

Kriteria	Pendidikan	Sikap	Nilai Akhir (Test)	Jumlah	Prioritas
Pendidikan	0.2	0.2	0.2	0.6	0.2
Sikap	0.2	0.2	0.2	0.6	0.2
Nilai Akhir (Test)	0.6	0.6	0.6	1.8	0.6

Matriks ini diperoleh dengan rumus berikut:

Nilai baris kolom baru = nilai baris kolom/jumlah kolom lama

Prioritas = jumlah dari baris kolom baru/kriteria

3. Membuat Matriks Penjumlahan Setiap Baris

Tabel 5. Matriks Penjumlahan Setiap Baris

Kriteria	Pendidikan	Sikap	Nilai Akhir (Test)	Hasil
Pendidikan	0.2	0.2	0.2	0.6
Sikap	0.2	0.2	0.2	0.6
Nilai Akhir (Test)	0.6	0.6	0.6	1.8

4. Perhitungan Rasio Konsistensi

Penghitungan ini digunakan untuk memastikan bahwa nilai rasio konsistensi (CR) ≤ 0.1 . jika ternyata nilai CR lebih besar dari 0.1 maka matriks perbandingan berpasangan tidak konsisten dan harus diperbaiki.

Tabel 6. Perhitungan Rasio Konsistensi

Kriteria	Prioritas	Hasil
Pendidikan	0.2	0.4
Sikap	0.2	0.4
Nilai Akhir (Test)	0.6	1.2
Total Hasil	1	2

Kolom jumlah diperoleh dari jumlah pada tabel 3, sedangkan kolom prioritas diperoleh dari kolom prioritas pada tabel 2. Untuk hasil diperoleh dari jumlah/prioritas.

n (jumlah kriteria): 3
 λ_{maks} (total hasil/n): 3
Indeks Konsistensi (CI)
 $CI = (\lambda_{maks} - n) / n = 0$
Rasio Konsistensi (CR)
 $CR = CI / IR = 0$

Ket. Jumlah kriteria 4 maka nilai IR = -0
 Karena CR < 0.1 maka rasio konsentrasi dari perhitungan tersebut bisa diterima.

Berdasarkan perhitungan rasio konsistensi diperoleh nilai rasio konsistensinya sebesar -0,01 karena nilai rasio konsistensinya < 0.1 maka rasio konsistensi dari perhitungan tersebut bisa diterima.

5. Menghitung matriks seluruh alternatif untuk setiap kriteria
 Menentukan matriks perbandingan berpasangan nilai alternatif untuk seluruh kriteria:

1) Pendidikan

Tabel 7. Matriks Perbandingan Alternatif Pendidikan

Alternatif	Tidak Punya	SMK	D3	D4/S1
Tidak Punya	1	0.33	0.2	0.14
SMK	3	1	0.33	0.2
D3	5	3	1	0.33
D4/S1	7	5	3	1
Jumlah	16	9.33	4.53	1.67

Sama seperti kriteria masing-masing alternatif dibandingkan satu sama lain. Nilai baris hasil diperoleh dari jumlah setiap kolom.

Tabel 8. Normalisasi Matriks Berpasangan Alternatif Pendidikan

Alternatif	Adnan S.Pd	Sitti Mariati S.Pd	Darmawati	Lanny Pratiwi S.Kep	Jumlah	Prioritas
Adnan S.Pd	0.06	0.06	0.06	0.06	0.24	0.06
Sitti Mariati S.Pd	0.12	0.12	0.12	0.12	0.48	0.12
Darmawati	0.26	0.26	0.26	0.26	1.04	0.26
Lanny Pratiwi S.Kep	0.56	0.56	0.56	0.56	2.24	0.56

Tabel 9. Perhitungan Rasio Konsistensi Alternatif Pendidikan

Alternatif	Jumlah	Prioritas	Hasil
Adnan S.Pd	0.24	0.06	0.3
Sitti Mariati S.Pd	0.48	0.12	0.6
Darmawati	1.04	0.26	1.3
Lanny Pratiwi S.Kep	2.24	0.56	2.8
Hasil			5

Untuk kolom jumlah didapatkan dari tabel 7 dan untuk kolom prioritas didapat dari tabel 6, selanjutnya kolom hasil didapat dari hasil bagi jumlah dan prioritas lalu hasil penjumlahan dari total hasil merupakan total hasil.

n (jumlah kriteria) : 4
 λ_{maks} (total hasil/n) : 4
 Indeks Konsistensi (CI)
 $CI = (\lambda_{maks} - n) / n = 0$
 Rasio Konsistensi (CR)
 $CR = CI/IR = 0$
 Ket. Jumlah kriteria 6 maka nilai IR = -0,01
 Karena, CR < 0.1 maka rasio konsentrasi dari perhitungan tersebut bisa diterima

2) Sikap

Tabel 10. Matriks Alternatif Sikap

Alternatif	Test Psikotes	Test Wawancara
Test Psikotes	1	2
Tes Wawancara	0.5	1
Jumlah	1.5	3

Sama seperti kriteria masing-masing alternatif dibandingkan satu sama lain. Nilai baris hasil diperoleh dari jumlah setiap kolom.

Tabel 11. Normalisasi Matriks Berpasangan Alternatif Sikap

Alternatif	Adnan S.Pd	Sitti Mariati S.Pd	Darmawati	Lanny Pratiwi S.Kep	Jumlah	Prioritas
Adnan S.Pd	0.06	0.06	0.06	0.06	0.24	0.06
Sitti Mariati S.Pd	0.12	0.12	0.12	0.12	0.48	0.12
Darmawati	0.26	0.26	0.26	0.26	1.04	0.26
Lanny Pratiwi S.Kep	0.56	0.56	0.56	0.56	2.24	0.56

Rumus untuk kolom baru yaitu penjumlahan seluruh nilai alternatif

Tabel 12. Perhitungan Rasio Konsistensi Alternatif Sikap

Alternatif	Jumlah	Prioritas	Hasil
Adnan S.Pd	0.24	0.06	0.3
Sitti Mariati S.Pd	0.48	0.12	0.6
Darmawati	1.04	0.26	1.3
Lanny Pratiwi S.Kep	2.24	0.56	2.8
	Hasil		5

Untuk kolom jumlah dan prioritas didapatkan dari tabel 9, selanjutnya kolom hasil didapat dari hasil bagi jumlah dan prioritas lalu hasil penjumlahan dari total hasil merupakan total hasil.

n (jumlah kriteria): 4
 λ_{maks} (total hasil/n): 4
 Indeks Konsistensi (CI)
 $CI = (\lambda_{maks} - n) / n = 0$
 Rasio Konsistensi (CR)
 $CR = CI / IR = 0$
 Ket. Jumlah kriteria 6 maka nilai
 $IR = -0,01$

Karena $CR < 0.1$ maka rasio konsentrasi dari perhitungan tersebut bisa diterima.

3) Psikotes

Tabel 13. Matriks Perbandingan Alternatif Psikotes

Alternatif	Cukup	Baik	Sangat Baik
Cukup	1	3	7
Baik	0.33	1	0.13
Sangat Baik	0.14	8	1
Jumlah	1.47	12	8.13

Tabel 14. Normalisasi Matriks Berpasangan Alternatif Psikotes

Alternatif	Adnan S.Pd	Sitti Mariati S.Pd	Darmawati	Lanny Pratiwi S.Kep	Jumlah	Prioritas
Adnan S.Pd	0.06	0.06	0.06	0.06	0.24	0.06
Sitti Mariati S.Pd	0.12	0.12	0.12	0.12	0.48	0.12
Darmawati	0.26	0.26	0.26	0.26	1.04	0.26
Lanny Pratiwi S.Kep	0.56	0.56	0.56	0.56	2.24	0.56

Tabel 15. Perhitungan Rasio Konsistensi Alternatif Psikotes

Alternatif	Jumlah	Prioritas	Hasil
Adnan S.Pd	0.24	0.06	0.3
Sitti Mariati S.Pd	0.48	0.12	0.6
Darmawati	1.04	0.26	1.3
Lanny Pratiwi S.Kep	2.24	0.56	2.8
	Hasil		5

Untuk kolom jumlah dan prioritas didapatkan dari tabel 4.12, selanjutnya kolom hasil didapat dari hasil bagi jumlah dan 52 prioritas lalu hasil penjumlahan dari total hasil merupakan total.

n (jumlah kriteria): 4
 λ_{maks} (total hasil/n): 4
 Indeks Konsistensi (CI)
 $CI = (\lambda_{maks} - n) / n = 0$
 Rasio Konsistensi (CR)
 $CR = CI / IR = 0$
 Ket. Jumlah kriteria 6 maka nilai $IR = -0,01$
 Karena $CR < 0.1$ maka rasio konsentrasi dari perhitungan tersebut bisa diterima

4) Wawancara

Tabel 16. Matriks Perbandingan Alternatif Wawancara

Alternatif	Cukup	Baik	Sangat Baik
Cukup	1	3	7
Baik	0.33	1	0.13
Sangat Baik	0.14	8	1
Jumlah	1.47	12	8.13

Tabel 17. Normalisasi Matriks Berpasangan Alternatif Wawancara

Alternatif	Adnan S.Pd	Sitti Mariati S.Pd	Darmawati	Lanny Pratiwi S.Kep	Jumlah	Prioritas
Adnan S.Pd	0.06	0.06	0.06	0.06	0.24	0.06
Sitti Mariati S.Pd	0.12	0.12	0.12	0.12	0.48	0.12
Darmawati	0.26	0.26	0.26	0.26	1.04	0.26
Lanny Pratiwi S.Kep	0.56	0.56	0.56	0.56	2.24	0.56

Tabel 18. Perhitungan Rasio Konsistensi Alternatif Wawancara

Alternatif	Jumlah	Prioritas	Hasil
Adnan S.Pd	0.24	0.06	0.3
Sitti Mariati S.Pd	0.48	0.12	0.6
Darmawati	1.04	0.26	1.3
Lanny Pratiwi S.Kep	2.24	0.56	2.8
Hasil			5

Untuk kolom jumlah dan prioritas didapatkan dari tabel 4.15, selanjutnya kolom hasil didapat dari hasil bagi jumlah dan 52 prioritas lalu hasil penjumlahan dari total hasil merupakan total.

n (jumlah kriteria): 4 λ maks (total hasil/n): 4 Indeks Konsistensi (CI)
 $CI = (\lambda_{maks} - n) / n = 0$
 Rasio Konsistensi (CR)
 $CR = CI / IR = 0$
 Ket. Jumlah kriteria 6 maka nilai IR = -0,01
 Karena $CR < 0.1$ maka rasio konsentrasi dari perhitungan tersebut bisa diterima.

III. Implementasi

A. Login

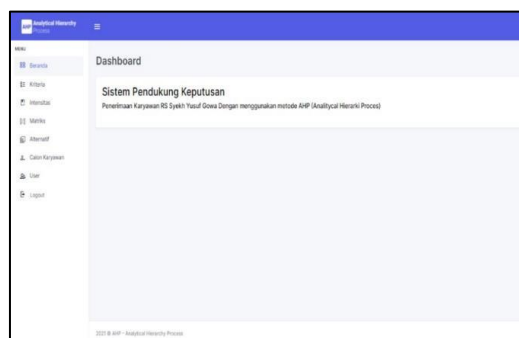
Pada halaman *Login* ini terdapat *form login* email dan *password*.



Gambar 5. Login

B. Dashboard

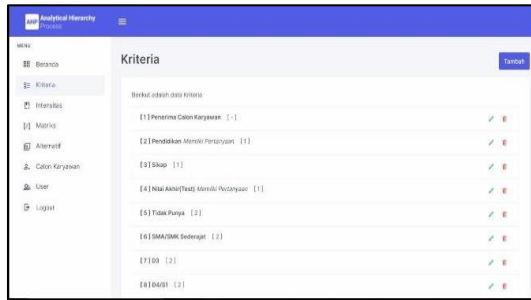
Pada halaman Dashboard terdapat menu Kriteria, Intesitas, Matriks, Alternatif, Calon Karyawan, *User*, dan *Log out*.



Gambar 6. Dashboard

C. Kriteria

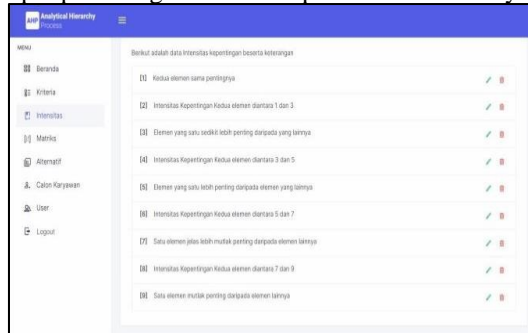
Pada halaman Kriteria terdapat menu kriteria-kriteria yang dibutuhkan untuk bisa diterima menjadi karyawan admnistrasi di RS Syekh Yusuf Gowa.



Gambar 7. Kriteria

D. Intensitas

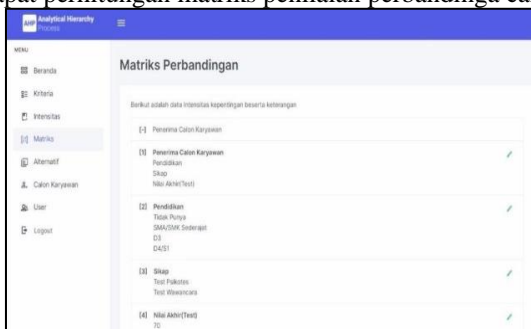
Pada halaman intensitas terdapat perhitungan intensitas penilaian calon karyawan



Gambar 8. Intensitas

E. Matriks

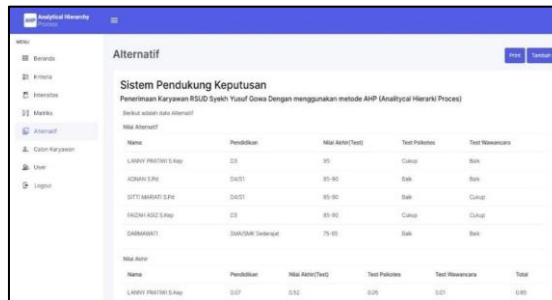
Pada halaman matriks terdapat perhitungan matriks penilaian perbandingan calon karyawan.



Gambar 9. Matriks

F. Alternatif

Pada halaman Alternatif terdapat nama calon karyawan dan hasil akhir setelah ujian tes masuk di RS. Syekh Yusuf Gowa.



Gambar 10. Alternatif

G. Print Laporan

Pada halaman Print Laporan, Ketika tombol print diklik akan menampilkan halaman baru untuk mencetak dokumen.

Berikut adalah data Calon Karyawan:

Rumah Sakit Umum Daerah Syekh Yusuf Kab.Gowa
Jl. DR. Wahidin Sudarsono No.48 Sangguminasa, Gowa

Nilai Alternatif

Nama	Pendidikan	Nilai Akhir(Test)	Test Praktis	Test Wawancara
LANNY PRATIWI S.Kep	D4S1	85	Kelap	Baik
ADNAN S.Pi	D4S1	85-90	Baik	Baik
SITTI MARIATI S.Pi	D4S1	85-90	Baik	Kelap
PALZAH ASLIZ S.Kep	D3	85-90	Kelap	Kelap
DARMAWATI	SMA/SMK Sederajat	75-85	Baik	Baik

Nilai Hasil Akhir

Nama	Pendidikan	Nilai Akhir(Test)	Test Praktis	Test Wawancara	Total
LANNY PRATIWI S.Kep	0.07	0.52	0.05	0.01	0.65
ADNAN S.Pi	0.15	0.15	0.01	0.01	0.32
SITTI MARIATI S.Pi	0.15	0.15	0.01	0	0.31
PALZAH ASLIZ S.Kep	0.07	0.15	0.05	0	0.27
DARMAWATI	0.03	0.08	0.01	0.01	0.13

Gambar 11. Print Laporan

IV. Kesimpulan dan saran

Berdasarkan hasil penelitian ini maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut penelitian ini yang dapat membantu pimpinan dalam perekrutan calon karyawan pada RS. Syekh Yusuf Gowa. Perekrutan calon karyawan administrasi RS. Syekh Yusuf Gowa dengan sistem pendukung keputusan dimulai dengan penginputan kriteria yaitu enam indikator penilaian kinerja pegawai dan alternatif yaitu nama calon karyawan lalu membandingkan kriteria dan alternatif dengan memberikan nilai yang menghasilkan perankingan. Hasil yang didapatkan nilai tertinggi kepada Lanny Pratiwi, S.Kep dengan nilai 0,65. Sedangkan yang terendah kepada Darmawati dengan nilai 0,13. Pengimplementasian metode AHP dalam sistem pendukung keputusan penerimaan calon karyawan administrasi RS. Syekh Yusuf Gowa dapat membantu memudahkan *decision maker* karena menggunakan nilai berdasarkan tingkat kepentingan yang telah ditentukan oleh rumus AHP. penulis memberikan saran-saran yang dapat dijadikan pertimbangan atau masukan untuk penelitian selanjutnya diharapkan penelitian selanjutnya pada aplikasi ini dapat dikembangkan lebih jauh yaitu sistem pendukung keputusan yang dapat merekrut calon karyawan administrasi secara detail dan menyeluruh. Penggunaan metode pengambilan keputusan lain yang tidak bergantung pada subyektifitas akan lebih efektif untuk penilaian pemilihan calon karyawan. Diharapkan untuk penelitian kedepannya, sistem ini dapat terkoneksi dengan kantor Kementerian Kesehatan pusat atau sistem *client-server*. Jadi, jika terdapat perubahan-perubahan dari kantor pusat dapat segera disesuaikan oleh kantor kementerian kesehatan yang ada di daerah.

Daftar Pustaka

- [1] Syaifullah and D. O. Soemantri, "Pengukuran Kualitas Website Menggunakan Metode Webqual 4.0 (Studi Kasus: CV. Zamrud Multimedia Network)," *J. Rekayasa dan Manaj. Sist. Inf.*, vol. 2, no. 1, pp. 19–25, 2016, [Online]. Available: <http://dx.doi.org/10.24014/rmsi.v2i1.1689>
- [2] Sukenda, Z. P. A. (2012). Sistem Pendukung Keputusan Untuk Memilih Kendaraan Bekas Dengan Menggunakan Metode Analitic Hierarchy Process (AHP). 1(2004), pp. 29–31.
- [3] R. K. Setyawan, "Implementasi Metode Analytical Hierarchy Process dalam Pendukung Keputusan Investasi Perumahan berdasarkan Lokasi," pp. 1–9, 2007.
- [4] I. Rijayana and L. Okirindho, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Berprestasi Berdasarkan Kinerja dengan Metode AHP," *Semin. Nas. Apl. Teknol. Informasi, Tek. Inform. UII*, vol. 2012, no. semnasIF, pp. 48–53, 2006.
- [5] Tominanto, "Rancang Bangun Sistem Informasi Pendaftaran Pasien Rawat Jalan Melalui Short Message Service (SMS) di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta," *Duta.com*, vol. 2, no. April 2012, pp. 76–88, 2012.
- [6] S. Rahmawati, "Proses Seleksi Karyawan Baru Bagian Sales Pada PT Mitra Sukses Karya Bersama Bekasi," *J. Adm. Kant.*, vol. 5, no. 1, pp. 99–106, 2017, [Online]. Available: <file:///C:/Users/ACER/Downloads/234431-proses-seleksi-karyawan-baru-bagian-sale-82be7485.pdf>
- [7] R. Firmansyah, "Web Klarifikasi Berita untuk Meminimalisir Penyebaran Berita Hoax," *J. Inform.*, vol. 4, no. 2, pp. 230–235, 2017.